

Asia: VN/36809/2023

Lausuntopyyntö kirkolliskokouksen ehdotuksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne siitä, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaa säänneltäisiin jatkossa sopimusten sijaan lailla.

Hyvä asia

2. Mitä hyviä puolia näette lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä?

Lakisääteinen järjestelmä saattaisi evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaiseen asemaan muun julkisen sektorin ja yksityissektorin kanssa siltä osin, että yhteistoiminnasta säädetään lain tasolla. Lakisääteinen järjestelmä toisi myös yhteistoimintalain rikkomisesta johtuvan seuraamusjärjestelmän evankelis-luterilaisen kirkon piiriin. Uutena asiana lakisääteinen työyhteisön kehittämissuunnitelma olisi hyödyllinen väline seurakuntien työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

Lakiesityksen mukaan lakia sovellettaisiin vain sellaisiin seurakuntiin ja seurakuntayhtymiin, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää tai viranhaltijaa. Tämä olisi selkeä heikennys nykytilaan kaikkein pienimpien seurakuntien osalta, koska nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole vastaavaa henkilöstön lukumäärän alarajaa.

4. Mikä lakisääteisen järjestelmän soveltamisraja tulisi olla eli kuinka monen viranhaltijan/työntekijän työnantajan toimintaan lakia tulisi soveltaa?

Ei lainkaan soveltamisalarajaa

5. Näkemyksenne ehdotetusta seuraamusjärjestelmästä, joka koostuisi siviilioikeudellisesta hyvityksestä (max 35 000 euroa) ja rikosoikeudellisesta seuraamuksesta.

STTK pitää ehdotettua seuraamusjärjestelmää hyvänä ja välttämättömänä. Yhteistoimintadirektiivin 8 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin säännöksiä rikotaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Näistä seuraamuksista tulee säätää lailla. Seuraamusjärjestelmän myötä kirkon

viranhaltijoiden ja työntekijöiden asema olisi yhdenvertainen valtion, kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstön kanssa.

Hyvityksen maksimisuuruuden tarkastelu tulisi tapahtua samalla syklillä yhteistoimintalain hyvityksen suuruuden tarkastelun kanssa. Voimaantulon yhteydessä olisi huomioitava, ettei lakiin yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa jää erisuuruinen hyvityksen maksimimäärä kuin yhteistoimintalakiin.

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

Lakiesityksessä vaikutuksia on arvioitu kattavasti eri näkökulmista. Sääntelyllä olisi positiivisia vaikutuksia henkilöstön kannalta. Sääntely parantaisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia.

7. Muita huomioita

Lakiesityksessä ei esitetä henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamista seurakuntatyönantajien hallinnoissa. STTK katsoo, että myös seurakunnissa hyödyttäisiin henkilöstön hallintoedustuksesta, eikä sen jättämiselle pois esityksestä ole erityisiä perusteita. Hallintoedustus vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja sitouttaa henkilöstöä vahvemmin yhteisiin tavoiteisiin.

Lakiesityksessä ei esitetä yhteistoimintalakia ortodoksisen kirkon osalta. STTK pitää tärkeänä, että myös ortodoksisen kirkon osalta säädettäisiin oma yhteistoimintalaki, koska ortodoksisen kirkon yhteistoimintasopimus on hyvin niukka. Lisäksi yhdenvertaisuusnäkökulmasta ei ole perusteita jättää ortodoksisen kirkon yhteistoimintaa sopimuksenvaraiseksi.

Ylläoleviin perusteluita, kysymykset 1 ja 4:

1. Näkemyksenne siitä, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaa säänneltäisiin jatkossa sopimusten sijaan lailla.

Hyvä asia.

STTK katsoo, että esitys laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisesta kirkossa on kannatettava. Tällä hetkellä yhteistoiminta perustuu vain työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin, jotka eivät turvaa yhteistoiminnan toteutumista riittävällä tavalla. Ehdotettu laki vastaisi pitkälti yhteistoimintalakia kuitenkin siten, että kirkon työnantajien luonne viranomaistoimijoina on otettu huomioon.

4. Mikä lakisääteisen järjestelmän soveltamisraja tulisi olla eli kuinka monen viranhaltijan/työntekijän työnantajan toimintaan lakia tulisi soveltaa?

Ei lainkaan soveltamisalarajaa

STTK katsoo, että laissa ei tulisi olla lainkaan soveltamisrajaa. STTK viittaa vuonna 2022 annettuun kirkon henkilöstöjärjestöjen täydentävään lausumaan evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalakia valmistelleen työryhmän esitykseen lain soveltamisalasta ja katsoo, että uudistus on jäämässä vajaaksi sen vuoksi, että lakia sovellettaisiin ainoastaan sellaisissa organisaatioissa, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Tämä jättäisi 55 % seurakunnista lain soveltamisalan ulkopuolelle. Juuri kaikkein pienimmissä seurakunnissa olisi tarpeen saada lakisääteiset puitteet henkilöstön ja johdon yhteistoiminnalle.

Ehdotettu soveltamisalarajaus merkitsisi selvää heikennystä yhteistoiminnan nykytilaan evankelis-luterilaisessa kirkossa, koska nykyisin yhteistoimintaa on sopimuksen perusteella harjoitettava kaiken kokoisissa seurakunnissa.

STTK katsoo, että lain soveltamisalan tulisi olla sama kuin nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen eli että lakia tulisi soveltaa kaikissa seurakunnissa niiden koosta riippumatta. Tämä vastaisi yhteistoimintasääntelyä muualla julkisella sektorilla. Perusteita säätää soveltamisalarajasta, joka johtaisi yhteistoiminnan heikkenemiseen pienissä seurakunnissa, ei ole.

STTK toteaa lisäksi, että soveltamisrajaa ei tule missään tapauksessa nostaa vähintään 50 työntekijää/viranhaltijaa työllistäviin työnantajiin, vaikka yrityksiä koskevaa yhteistoimintalakiin tehtäisiin muutoksia soveltamisalan osalta. Vähintään 50 työntekijän/viranhaltijan raja tekisi laista yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa hyvin suppeasti sovellettavan, koska ainoastaan 18 % seurakuntatalouksista työllistää vähintään 50 työntekijää/viranhaltijaa.

Lisätietoja: Sanna Rantala, juristi, sanna.rantala@sttk.fi

STTK ry.